



COMUNE DI SANREMO

Settore Personale

(telefono 0184 580307 – fax 0184 580308 – email ufficio.personale@comunedis Sanremo.it)

Contratto collettivo decentrato integrativo Anno 2020

Relazione illustrativa

redatta in conformità alla circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta il 25 novembre 2020 Contratto sottoscritto il
Periodo temporale di vigenza		01/01/2020 – 31/12/2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dott. Tommaso La Mendola Componenti: Dott.ssa Cinzia Barillà - Dirigente Settore Finanze Dott. Claudio Frattarola – Comandante - Componente Dott. Massimo Mangiarotti – Dirigente – Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie della preintesa: R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none">• Contratto normativo del personale del comparto anno 2020 e interpretazione autentica dell'articolo 11 del CCDI 2019 - 2021 In particolare sono stati definiti i criteri per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate anno 2020.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale) Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Peg provvisorio con deliberazione G.C. n. 65 del 27/03/2020 aggiornato con delibera 138 del 29/06/2020.
		Con deliberazione G.C. n. 23 del 12/02/2020 è stato adottato il Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2020-2022.
		Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance sull'attività svolta nell'anno 2019 è stata validata dall'OIV in data 27/06/2019.	
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

L'interpretazione autentica dell'articolo 11 del CCDI 2019 – 2021 prevede che

“Le parti concordano che l'art. 11 del CCDI 2019 – 2021 al comma 2 venga interpretato come segue:

- 01/02/2019: non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e non dei dipendenti in servizio nell'Ente”

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 25 novembre 2020, concerne il contratto integrativo decentrato per l'anno 2020 del personale del comparto. Di seguito si riporta il dettaglio

L'articolo 1 rettifica parzialmente l'art. 11 del CCDI 2019 – 2021 in relazione alla disciplina delle progressioni economiche come segue:

Le parti concordano di destinare alla progressione orizzontale risorse sufficienti a garantire l'accesso alla progressione ad una percentuale massima di dipendenti pari a:

- **01/01/2020:** 50% dei dipendenti aventi diritto.
- **01/02/2021:** una percentuale che verrà stabilita nel contratto annuale 2021 e comunque dopo aver concluso le assegnazioni delle posizioni economiche relative alle decorrenze precedenti (01/02/2019 e 01/01/2020).

1. *Esclusivamente per la decorrenza 01/02/2021 le parti concordano di distribuire come segue i punteggi dei criteri di cui all'art. 2 lettera B dell'allegato A:*

- I. Punt 60;
- II. Punt 20;
- III. Punt 10;
- IV. Punt 10

2. *Le parti concordano di inserire al punto III dell'art. 2 lettera B dell'allegato A la seguente precisazione: “i corsi di formazione già valutati in occasione di una progressione economica avvenuta in una precedente decorrenza non verranno valutati nuovamente”.*

3. *In relazione all' “avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti” di cui al punto 2 B dell'allegato A del CCDI 2019 – 2021, le parti concordano esclusivamente per le decorrenze 01/01/2020 e 01/02/2021 quanto segue:*

- *Ciascun dipendente potrà inviare domanda di partecipazione con le eventuali integrazioni ritenute opportune alla domanda già inoltrata per la decorrenza 01/02/2019;*
- *Il dipendente che non presenterà alcuna domanda di partecipazione sarà inserito in graduatoria con l'attribuzione dei punteggi sulla documentazione presente nel fascicolo personale.*

L'articolo 2 integra l'art. 16 del CCDI 2019 – 2021 avente ad oggetto l'indennità di servizio esterno ex art. 56 quinquies CCNL 2018 come segue:

All'art. 16 del CCDI 2019 – 2021 è aggiunto il seguente comma:

8. *In via transitoria ed esclusivamente per l'anno 2019, le parti concordano, qualora non sia possibile attestare la durata minima prevista dal comma 2, di procedere alla liquidazione come segue:*

- *Dipendenti appartenenti all'U.O. Controllo del Territorio – Viabilità, 90% dell'importo complessivo calcolato sulle giornate effettive di servizio espletate all'esterno nell'anno 2019 (verranno escluse le giornate che attraverso le disposizioni - brogliaccio di servizio - sono state svolte in maniera inequivocabile all'interno);*
- *Dipendenti appartenenti alle U.O. Commercio/Annona, U.O. Tutela dell'Ambiente, U.O. Polizia giudiziaria, 60% dell'importo complessivo calcolato sulle giornate effettive di*

servizio espletate all'esterno nell'anno 2019 (verranno escluse le giornate che attraverso le disposizioni - brogliaccio di servizio - sono state svolte in maniera inequivocabile all'interno)

L'articolo 3 contiene il dettaglio della ripartizione delle voci di utilizzo del fondo per l'anno 2020 che discende dall'applicazione dei criteri generali definiti nel CCDI 2019 – 2021 nonché dell'organizzazione dell'ente.

C) effetti abrogativi impliciti

E' parzialmente rettificato e integrato il CCDI 2019 – 2021.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di valutazione approvato con deliberazione della G.C. n. 225 del 22.10.2014 e successive modifiche e integrazioni.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

La disciplina delle progressioni rimane sostanzialmente invariata rispetto al CCDI 2019 – 2021.

Sono parzialmente rettificate le percentuali di dipendenti che possono accedere alla posizione economica successiva, mentre per il 2021 le parti concordano di rinviare la definizione della percentuale al termine delle procedure relative alle prime due decorrenze.

Sono poi rettificati alcuni aspetti relativi all'attribuzione dei punteggi per la terza decorrenza che è stata posticipata al 01/02/2021,

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Gli atti programmatici dell'attività dell'ente (DUP – PEG – Piano Anticorruzione – Linee programmatiche di mandato) individuano gli obiettivi dell'ente, dotati di indicatori sintetici in corso di implementazione, al quale sono correlati gli incentivi di produttività e risultato. Le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. A riguardo i premi sono erogati, a conclusione del processo di valutazione, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo un criterio articolato per fasce definito nel sistema di valutazione.

Le risorse sono finalizzate altresì:

- all'applicazione di istituti contrattuali secondo i criteri stabiliti da leggi, contratti integrativi vigenti, regolamenti ed organizzazione dell'ente che permettono lo svolgimento dei servizi in maniera efficiente e efficace (turno, reperibilità, indennità di posizione);
- al riconoscimento di un compenso, negli importi contrattati, per l'assunzione in concreto di una specifica responsabilità, verificata a consuntivo secondo criteri predeterminati nella preintesa allegata;
- al riconoscimento di una indennità per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischio e per il maneggio valori
- Relativamente al personale della Polizia Locale, alla valorizzazione, in applicazione del CCNL 21.5.2018, dei servizi esterni, nonché dell'esercizio di compiti di responsabilità;

COMUNE DI SANREMO



Settore Personale
(telefono 0184 580298 – 0184 580307 – fax 0184 580308 – email
ufficio.personale@comunedisanremo.it)

Contratto collettivo decentrato integrativo normativo ed economico personale del comparto – Costituzione Fondo anno 2019

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Non pertinente

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme pari a € **1.255.924,50** in quanto le destinazioni di seguito indicate sono da attribuire agli effetti di specifiche disposizioni dei CCNL (indennità di comparto, indennità ex VIII q.f., indennità asili nido, riqualificazione del personale della II e III q.f.), ovvero sono conseguenza delle progressioni orizzontali ormai consolidate o sono destinazioni ad indennità spettati al personale in conseguenza diretta dell'esistente organizzazione dei servizi (indennità di turno, reperibilità, maggiorazioni orarie). Non è oggetto di contrattazione la destinazione delle risorse derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge in quanto l'erogazione dipende dall'applicazione di criteri precedentemente contrattati.

Descrizione	Importo
riqualificazione personale II e V q.f.	26.407,99
indennità di comparto	175.000,00
progressioni orizzontali consolidate	684.500,00
Indennità ex VIII	1.986,00
turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo	290.000,00
Indennità asili nido	23.301,03
incentivare le attività correlate all'utilizzo risorse art. 15, comma 1 lettera k) AVVOCATURA	22.416,55
incentivare le attività correlate all'utilizzo risorse art. 15, comma 1 lettera k) ICI	32.312,93

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo:

Nel presente contratto sono contrattate le destinazioni per l'anno 2020 degli istituti di seguito indicati per € **1.166.961,63**.

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali decorrenza 01.01.2020	80.000,00
Specifiche responsabilità	150.000
Indennità servizi esterni	75.000,00
Indennità di funzione cat. D	18.000,00
Indennità di funzione cat. C	4.000,00
Indennità particolari condizioni di lavoro	27.000,00
Performance organizzativa	145.707,28

Performance individuale	343.481,32
Funzioni tecniche	114.425,16
Indennità di funzione personale Casa da Gioco – art. 70 quater CCNL 21.5.2018	212.845,55

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Importo
	0

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	1.255.924,50
Somme regolate dal contratto	1.166.961,63
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	2.422.886,13

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non pertinente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse che finanziano il fondo di parte stabile ammontano a € 1.960.725, 17 (Modulo I, sezione IV); le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa che impegnano stabilmente l'Amministrazione sono relative a riqualificazione del personale della II e V q.f., comparto, progressioni orizzontali, specifiche responsabilità, indennità personale educativo nidi d'infanzia – indennità servizi esterni, indennità particolari condizioni di lavoro, indennità di funzione, indennità di turno, reperibilità, ordinario e ammontano a € 1.555.195,02. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Il trattamento accessorio è erogato in applicazione delle disposizioni del CCNL e dell'organizzazione del lavoro in ragione dell'effettivo svolgimento di prestazioni caratterizzate da articolazione di orario per turni, svolgimento di servizio di reperibilità, svolgimento di attività per le quali il contratto decentrato prevede l'attribuzione dell'indennità servizi esterni o dell'indennità per particolari condizioni di lavoro.

I premi correlati alla performance e alla retribuzione di risultato sono erogati in applicazione di sistema di valutazione dell'Ente che tiene conto dei principi contenuti nel D.Lgs 150/2009 e che è applicato con la supervisione del N.I.V. In particolare il sistema di valutazione vigente prevede che l'attribuzione del premio sia collegata e graduata in base al raggiungimento di obiettivi predeterminati di performance organizzativa per quanto riguarda la quota di compenso collegata alla performance organizzativa e di obiettivi di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla valutazione di competenze/comportamenti per quanto riguarda la quota collegata alla performance individuale. Una quota della somma destinata all'incentivazione della performance individuale, è riservata alla remunerazione della "maggiorazione del premio individuale" spettante ai dipendenti che hanno conseguito le migliori valutazioni individuali. L'attribuzione della maggiorazione del premio è collegata alle migliori valutazioni conseguite in ciascun settore e in caso di parità di risultato i beneficiari sono individuati dal dirigente con atto motivato.

Gli obiettivi assegnati a ciascun dipendente sono individuati annualmente nel piano esecutivo di gestione che costituisce il piano delle performance.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il contratto integrativo decentrato prevede la destinazione di risorse alle progressioni orizzontali in percentuale annua limitata rispetto alla totalità dei dipendenti.

Le risorse destinate alle progressioni 2020 sono pari a circa € 80.000,00 per il 50% degli aventi diritto. Le progressioni sono attribuite in applicazione dei criteri di selettività esplicitati nella relazione illustrativa.

Modulo III- Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2019.

Istituto	Anno 2020	Anno 2019	differenza	Anno 2016
riqualificazione II e V q.f.	26.407,99	27.109,22	-611,23	32.357,06
indennità di comparto	175.000,00	175.500,00	0	187.156,02
progressioni orizzontali	684.500,00	614.000	+70.500,00	696.384,00
progressioni orizzontali	80.000,00	150.000	- 70.000	0
Indennità ex VIII	1.986,00	1.986,00	0	
specifiche responsabilità	150.000,00	116.250,00	+33.750,00	99.111,48
servizi esterni area vigilanza 6 euro al giorno	75.000,00	75.000,00	0	0
Indennità Funzione	22.000,00	22.000,00	0	0
Indennità particolari condizioni di lavoro	27.000,00	27.000,00	0	0
Indennità rischio				14.076,49
Indennità disagio				8.781,87
Indennità turno – reperibilità – maggiorazioni orarie	290.000,00	290.000,00	0	281.416,92
Performance	485.690,92	608.731,77	- 123.040,85	654.653,69
Accantonamento ex art. 23 D.Lgs 77/2015	0	48.383,19	- 48.383,19	0
Indennità casa da Gioco	212.845,55	212.845,55	0	212.845,42
Incentivi avvocatura	22.416,55	25.692,85	-3.276.,30	25.849,42
Incentivi evasione ICI	32.312,93	22.620,00	+ 9.692,93	38.776,00
Indennità nidi di infanzia	23.301,03	18.304,35	+4.996,68	13.199,92
Incentivi funzioni tecniche	114.425,16	0	+ 114.425,16	
TOTALE	2.422.886,13	2.439.513,15	-16.627,02	2.264.609
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	264.222,37	264.222,37	0	241.768,82
Totale	2.687.108,50	2.703.735,52	-16.627,02	2.506.377,06

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Non pertinente

Il Segretario Generale
Dott. Tommaso La Mendola (Firmato)